

Title	<論文>大学生の就職活動期間への感じ方に対する活動時期と活動量の効果についての研究
Author(s)	松尾, 寛子
Citation	京都大学学生総合支援センター紀要 = ARCHIVES OF STUDENT SUPPORT IN KYOTO UNIVERSITY GENERAL STUDENT SUPPORT CENTER (2019), 48: 1-10
Issue Date	2019-08-31
URL	<a href="https://doi.org/10.14989/244063">https://doi.org/10.14989/244063</a>
Right	
Type	Departmental Bulletin Paper
Textversion	publisher

# 大学生の就職活動期間への感じ方に対する 活動時期と活動量の効果についての研究

松尾 寛子\*

## [要約]

日本の大卒新卒者を対象とした採用活動は、大学生の学修時間の確保や留学への配慮等を目的として採用活動の開始日程が決められており、2016年以降現在まで、採用広報活動の開始は卒業前年の3月1日、選考活動開始は卒業年の6月1日である。このルールに従うと就職活動期間は最短でも4ヶ月以上になるが、これが就職活動の期間として適切かどうかは検証されていない。本研究は大卒新卒者の就職活動について適切な長さを調査・分析することで、就職・採用活動のあるべき姿を検討するための知見を提供することを目的とする。データは中四国地方にある国立総合大学で、民間企業に内定した学部最終学年の者を対象にしたアンケート調査から得た。分析の結果、就職活動を経験した学生が望ましいと考える就職活動期間は1ヶ月以上4ヶ月未満であること、就職活動を長く感じるかどうかは実際に活動した期間ではなく、活動量が効果を持つことを明らかにした。また、女子学生については活動量に加えて内定時期の効果も大きく、活動期間の長さの感じ方には男女差があることも明らかにした。

## [キーワード]

大卒新卒採用、就職活動期間、重回帰分析

## 1 問題

日本では大学卒業後すぐに労働市場に参入することが一般的な規範となっているため、ほとんどの大学生は在学中に就職活動をし、在学中に卒業直後に入社する企業を決定する。大学生が在学中、もしくは卒業後の「いつ」就職活動を行うのが望ましいのかについては、日本で新規学卒者の定期採用が定着し始めた1920年代から答えは出していない。1952年に文部、労働両省次官名で出された通達では、事務系は10月1日以降に、技術系は10月13日以降に就職斡旋を開始し、入社試験は年が明けてから実施することが明示されており、これを就職協定のスタートとみなすことができる（尾崎1967；平野1991；野村2007）。その後、経済団体と大学、政府の三者で就職協定が結ばれ、会社訪問の解禁日や採用選考開始日、推薦開始日等が決められていた。しかし、就職協定は開始当初から協定破りが横行し、実情にルールを合わせていくことが繰り返されていた。形骸化した協定は維持する意味がないとして1997年に日本経済団体連合会が廃止宣言をしたが、その直前の1990年代には会社訪問解禁が4年生の8月1日、内定解禁が10月1日と定められていたにもかかわらず、内定の

---

\* 京都大学学生総合支援センターキャリアサポートルーム・特定准教授 matsuo.hiroko.3x@kyoto-u.ac.jp

ピークは7月1日だったという記録がある（平野1991）。就職協定廃止後の10年あまりの間、採用活動の日程を制約するものはなかったが<sup>1)</sup>、多くの企業が10月頃に会社説明会を始め、12月頃から徐々に内定を出し始め、4、5月が内定出しのピークとなるスケジュールで採用活動の足並みをそろえていた<sup>2)</sup>。2011年に再び日程についてのルールが設けられ、採用広報開始が12月1日、採用選考開始が4月1日となった。その後、2度のスケジュール変更を経て<sup>3)</sup>、2016年以降、現在まで採用広報開始が3月1日、採用選考開始が6月1日となっている。

2011年にルールが復活した理由として「学生の就職活動は年々過熱化しており、社会的にも活動の早期化による長期化への批判が高まっている」（経団連 2011）との言及があり、採用・就職活動が早くに始まることで、活動が長期に及ぶことへの強い懸念が示されている。また2013年に政府、経済団体、大学の三者の関係者が採用活動時期の後ろ倒しについて議論した際も、「就活の早期・長期化が十分な学修時間の確保を妨げ、海外留学を阻害する」（木下2013）という意見が企業からも大学からも出され、就職活動が大学生生活の支障になっているという主張がみられる。しかし、どのくらいの期間の就職活動が学生にとって適切なのか、また、就職活動をする学生がどのくらいの期間を就職活動にあてたいと思っているのかについての調査は管見の限りない。学生の中には就職活動をできるだけ早く終わらせたいと考える者もいるだろうし、多くの企業をじっくり比較検討したいと望む者もいるだろう。活動開始から内定までの時間が短ければ、学生生活の他の活動にあてる時間が確保できるだけでなく、移動等にかかる経済的負担も心身的負担も少なくなる一方で、「時間をかけてじっくり就職活動をすればもっと自分にあった企業に出会えたのではないか」という後悔が生まれなくても限らない。逆に時間をかけてじっくり就職活動をしたいと思っても、ルールで日程が決められている状況では採用活動が一斉に始まり、一斉に終わる傾向が強く、じっくり比較検討する余裕がないという可能性もある。また、時間をかける就職活動は経済的、心身的負担が大きくなる。就職活動に対する考え方は個人差があることを前提とした上で、それでも「活動時間が長い」という評価について、ある程度一般化できる基準があるのか、個人差による主体的なものかははっきりしない。本研究では、「就職活動の長さ」に注目し、就職活動の活動量や活動時期が、感じる長さにどのような効果を持つのかを検討する。

## 2 先行研究

大卒新卒者の就職活動を扱った研究は主に社会学、教育学、経済学とそれらをまたがる領域で蓄積があるが、荻谷剛彦が「どちらかといえば周延的なテーマ」（荻谷 1995：9）と指摘しているように、体系だったものではない。特に就職活動の時期や期間に限るとその数は多くない。福井（2016）は就職協定と協定破りを「行為と制度の相互規定関係」とみなし、政治的埋め込みの文脈での説明を試みた。荻谷（1995）は就職協定という外枠の中で、就職活動の各プロセスがどのように行われているのかを記述し、大学ランクによる時間のズレを明らかにした。この研究で荻谷は「わずか2ヶ月ほどの間で、最初の企業との接触から決定までのプロセスが終わっている」（荻谷 1995：31）と述べ、2ヶ月という期間が短期間であることを強調している。中村（1995）は志望企業の変化と就

就職活動期間について分析し、就職活動中に大企業から中小企業に志望を変更した者は志望を変更しない者に比べて内定獲得までに時間を要することを明らかにした。奥平（2016）は経済学の立場から採用活動の後ろ倒しによって就職活動時期が変化したかを調査し、後ろ倒しのルールによって就職活動が2週間程度短縮されたことを確認した。

大学生を含む若年求職者を対象として、就職活動期間を直接的に扱っているのは太郎丸・吉田（2007）である。太郎丸らはジョブカフェ京都において大学生を含む若年求職者の求職期間と意識の関係について分析を行っている。その結果、求職期間が長くなるにつれて内定の確率が下がる傾向にあることを明らかにし、就職活動は期日を区切ってすることが効果的であると述べる。また、やりがいや就職について強い希望があることが内定を早めるわけではないことも明らかにした。

就職活動時期の統制には政府の関わりも強いことから、2014年度以降、内閣府の委託事業として就職・採用活動に開始時期変更に関する調査も実施されている（内閣府 2018）。この調査は全国の60程度の大学を通じて所属学生にインターネット回答を求めるもので、回答数は毎回1万人前後である。2016年度以降の調査では就職活動時期に関する認識について、「就職活動期間が比較的短期間で済んだ」と回答した学生が半数近くおり、就職活動期間についてポジティブな感想を持っていることがわかるが、個々人の就職活動期間や時期、活動量との関係は分析されていない。

ある時間を長いと思うか短いと思うかという問題は、心理学や精神医学の分野で時間評価というテーマで研究されている。田山（2000）は心理学実験を通して、退屈を感じている時に時間経過を遅く感じ、面白いことをしている時に時間経過を速く感じることを明らかにしている。これを就職活動にあてはめると就職活動を退屈と思うか面白いと思うかで感じ方が変わるといえる。しかし、就職活動が退屈か面白いかという質問は抽象的である上に、状況に応じて変化するとも考えられるため、本研究では扱わない。また、時間評価の性差や個体差についても複数の研究結果が報告されているが、一定の見解に達していないため、これについても本研究では扱わない（大黒1961；村上2015）。

本研究は就職活動期間に対する感じ方について就職活動の期間、時期、活動量がどのような効果を持つのかを明らかにしている点が他の研究と異なっている。当事者である学生にとってどのくらいの就職活動期間が望ましいかを明らかにすること、また、就職活動を長く感じさせる要因となるものを特定し、それを軽減する手立てを検討することは、あるべき就職・採用活動を実現する一助となる。

### 3 データと分析

#### 3.1 データ

本研究で用いるデータは、中四国地方の国立総合大学に在籍する学部最終学年の937名を対象に実施したアンケートから生成されたものである。対象者は2017年3月卒業予定者で5つの学部に属している。アンケートの実施期間は2016年11月17日から12月6日で、対象者にはA4判両面に印刷されたアンケート用紙と回収用の封筒が指導教員を通じて配布された。アンケートに回答した後、

専用の封筒に入れ、取りまとめの事務部門に提出したものが筆者の元に集められた。

質問項目は学生番号、性別、就職活動の状況、内定先企業・団体名、内定数、就職活動の満足度、就職活動の各プロセスの時期と活動量、就職活動の情報源の数、就職活動の相談相手の数、残単位数、課外活動の有無と頻度、課外活動が体育会に所属するかどうか、アルバイト経験の有無と期間と頻度、SNS で利用するツールと頻度、大学生活への満足度であった。

アンケートには421名の回答があったが（回答率44.9%）、本研究では就職活動に対する感じ方を調査するため、対象者は調査時点で就職活動を終えていることを条件とする。また、民間企業への就職活動と官公庁・自治体等が実施する採用試験の受験ではスケジュールや選考プロセスが大きく異なるため、公務員内定者は対象から除いた。これらの条件により、最終的に分析対象者は212名となった。

### 3.2 変数とモデル

就職活動期間の定義は全就職活動期間を準備期間と活動期間に分けた松尾（2018）に従う。準備期間は「ナビサイトに登録する」「OB 訪問をする」「学内のセミナーに参加する」等、選考前に本人の意思で行う比較的自由度の高い活動を行っている期間を指す。活動期間は企業説明会や選考にかかわる活動を含む期間で、この期間の終点は最初の内定とする。

分析では最初に、活動期間と活動期間への感じ方のクロス集計、活動期間と望ましい活動期間のクロス集計で全体の傾向を把握したのち、就職活動に対する感じ方に対する効果を重回帰分析により推定する。

### 3.3 クロス集計

212名の対象者のうち活動期間、活動期間への感じ方、望ましい活動期間の3項目全ての回答が

表 1 活動期間と活動期間への感じ方のクロス集計

		1ヶ月以上	2ヶ月以上	3ヶ月以上	4ヶ月以上	5ヶ月以上	6ヶ月以上	7ヶ月以上			
		1ヶ月未満	2ヶ月未満	3ヶ月未満	4ヶ月未満	5ヶ月未満	6ヶ月未満	7ヶ月未満	8ヶ月未満	8ヶ月以上	合計
全 体	とても短い	3	4	2	4	2	0	2	1	0	18 (11.0%)
	やや短い	2	2	7	7	1	0	1	1	1	22 (13.4%)
	ちょうどよい	1	3	22	21	5	2	1	0	0	55 (33.5%)
	やや長い	0	4	7	8	9	7	5	2	1	43 (26.2%)
	とても長い	0	3	3	4	9	3	1	3	0	26 (15.9%)
	合計	6	16	41	44	26	12	10	7	2	164
男 子	とても短い	3	2	1	2	1	0	2	1	0	12 (14.6%)
	やや短い	2	1	2	4	0	0	1	1	0	11 (13.4%)
	ちょうどよい	1	1	12	10	5	1	1	0	0	31 (37.8%)
	やや長い	0	1	5	2	2	3	1	1	1	16 (19.5%)
	とても長い	0	0	3	1	5	0	1	2	0	12 (14.6%)
	合計	6	5	23	19	13	4	6	5	1	82
女 子	とても短い	0	2	1	2	1	0	0	0	0	6 (7.3%)
	やや短い	0	1	5	3	1	0	0	0	1	11 (13.4%)
	ちょうどよい	0	2	10	11	0	1	0	0	0	24 (29.3%)
	やや長い	0	3	2	6	7	4	4	1	0	27 (32.9%)
	とても長い	0	3	0	3	4	3	0	1	0	14 (17.1%)
	合計	0	11	18	25	13	8	4	2	1	82

全体 相関係数 0.21,  $p$  値 0.01      男子 相関係数 0.25,  $p$  値 0.03      女子 相関係数 0.11,  $p$  値 0.18

ある者は男子82名，女子82名の合計164名となった。活動期間と活動期間への感じ方のクロス集計と相関係数，無相関検定の $p$ 値を表1に示す。全体での相関係数は0.21で，ゆるやかではあるが活動期間が長いほど長く感じる傾向が見られる。また，活動期間を「ちょうどよい」と感じた者は全体の1/3を占め，活動期間が2ヶ月以上4ヶ月未満の期間が多い。しかし，分布は1ヶ月未満から7ヶ月未満まで幅広く，感じ方には個人差も大きいことも見てとれる。男女別にみると，男子では活動期間と活動期間への感じ方の相関係数は0.25となり，活動期間が長くなれば長く感じる傾向があるが，女子ではその傾向は見られない。また，男子と女子では活動期間には有意な差がないにもかかわらず，女子の50%が「やや長い」「とても長い」と回答している。これらの結果から，活動期間への感じ方は男子と女子では異なっており，女子については活動期間以外の要素が長く感じさせている可能性が示唆される。

次に活動期間と望ましい活動期間とのクロス集を表2に示す。全体の49.4%が1ヶ月以上4ヶ月未満の活動期間が望ましいと感じており，累積すると75.6%に達する。男女別でもその傾向は同じである。本研究の調査対象者の就職活動は会社説明会開始が3月1日，採用選考開始が6月1日となっており，ルール通りの就職活動では大半の学生が長く感じることになる。内閣府の調査でも就

表2 就職活動期間と望ましい活動期間のクロス集計

		1ヶ月以上 2ヶ月以上 3ヶ月以上 4ヶ月以上 5ヶ月以上 6ヶ月以上 7ヶ月以上								合計	
		1ヶ月未満	2ヶ月未満	3ヶ月未満	4ヶ月未満	5ヶ月未満	6ヶ月未満	7ヶ月未満	8ヶ月未満		
全 体	1ヶ月未満	0	2	3	4	1	1	0	2	0	13 (7.9%)
	1ヶ月以上2ヶ月未満	1	5	13	12	6	1	1	2	1	42 (25.6%)
	2ヶ月以上3ヶ月未満	4	5	8	10	6	2	3	1	0	39 (23.8%)
	3ヶ月以上4ヶ月未満	0	2	8	9	5	5	1	0	0	30 (18.3%)
	4ヶ月以上5ヶ月未満	0	0	1	2	0	2	1	1	0	7 (4.3%)
	5ヶ月以上6ヶ月未満	0	0	2	2	3	0	0	1	0	8 (4.9%)
	6ヶ月以上	0	0	0	1	0	0	2	0	1	4 (2.4%)
	適当な期間はない	1	0	4	3	4	1	1	0	0	14 (8.5%)
	わからない	0	2	2	1	1	0	1	0	0	7 (4.3%)
合計		6	16	41	44	26	12	10	7	2	164
男 子	1ヶ月未満	0	1	3	2	1	1	0	2	0	10 (12.2%)
	1ヶ月以上2ヶ月未満	1	2	5	7	3	0	1	2	0	21 (25.6%)
	2ヶ月以上3ヶ月未満	4	1	5	4	4	1	1	0	0	20 (24.4%)
	3ヶ月以上4ヶ月未満	0	0	5	3	1	1	0	0	0	10 (12.2%)
	4ヶ月以上5ヶ月未満	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2 (2.4%)
	5ヶ月以上6ヶ月未満	0	0	1	1	2	0	0	1	0	5 (6.1%)
	6ヶ月以上	0	0	0	1	0	0	1	0	1	3 (3.7%)
	適当な期間はない	1	0	3	1	2	0	1	0	0	8 (9.8%)
	わからない	0	1	1	0	0	0	1	0	0	3 (3.7%)
合計		6	5	23	19	13	4	6	5	1	82
女 子	1ヶ月未満	0	1	0	2	0	0	0	0	0	3 (3.7%)
	1ヶ月以上2ヶ月未満	0	3	8	5	3	1	0	0	1	21 (25.6%)
	2ヶ月以上3ヶ月未満	0	4	3	6	2	1	2	1	0	19 (23.2%)
	3ヶ月以上4ヶ月未満	0	2	3	6	4	4	1	0	0	20 (24.4%)
	4ヶ月以上5ヶ月未満	0	0	1	2	0	1	0	1	0	5 (6.1%)
	5ヶ月以上6ヶ月未満	0	0	1	1	1	0	0	0	0	3 (3.7%)
	6ヶ月以上	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1 (1.2%)
	適当な期間はない	0	0	1	2	2	1	0	0	0	6 (7.3%)
	わからない	0	1	1	1	1	0	0	0	0	4 (4.9%)
合計		0	11	18	25	13	8	4	2	1	82



職情報会社の調査でも、企業の内定出しは3月以降に増えていき、6月には累積で8割以上になるため（浜銀総合研究所 2016；リクルートキャリア 2017）、ルールを守って採用活動をしている企業がどれほどあるかは不明だが、就職・採用活動の期間のルール設定については再考の余地がある。

男女別にみると、男子は1ヶ月未満が望ましいとする割合が12.2%あり、女子と比較して多い。男子は女子に比べてより短い期間の就職活動が望ましいと考えていることがみてとれる。

### 3.4 重回帰分析

クロス集計では男女で活動期間への感じ方が異なること、活動期間以外の要素が感じ方に影響している可能性が示唆された。これをうけて、活動期間への感じ方に対する活動期間、活動量、内定時期の効果を推定するモデルを検討する。

表3 独立変数の記述統計  
(ダミー変数は1の度数と割合, N=149)

性別	男性ダミー	74	(49.7%)
学部	理系ダミー	117	(78.5%)
準備期間	1ヶ月未満	34	(22.8%)
	1ヶ月以上2ヶ月未満	20	(13.4%)
	2ヶ月以上3ヶ月未満	14	(9.4%)
	3ヶ月以上4ヶ月未満	16	(10.7%)
	4ヶ月以上5ヶ月未満	13	(8.7%)
	5ヶ月以上6ヶ月未満	13	(8.7%)
	6ヶ月以上	39	(26.2%)
活動期間	1ヶ月未満	5	(3.4%)
	1ヶ月以上2ヶ月未満	14	(9.4%)
	2ヶ月以上3ヶ月未満	36	(24.2%)
	3ヶ月以上4ヶ月未満	42	(28.2%)
	4ヶ月以上5ヶ月未満	23	(15.4%)
	5ヶ月以上6ヶ月未満	12	(8.1%)
	6ヶ月以上	17	(11.4%)
面接社数	1社から5社	76	(51.0%)
	6社から10社	49	(32.9%)
	11社から15社	12	(8.1%)
	16社から20社	6	(4.0%)
	20社以上	6	(4.0%)
内定時期	2016年2月以前	1	(0.7%)
	2016年3月	3	(2.0%)
	2016年4月	9	(6.0%)
	2016年5月	38	(25.5%)
	2016年6月	46	(30.9%)
	2016年7月	21	(14.1%)
	2016年8月	13	(8.7%)
	2016年9月	10	(6.7%)
	2016年10月	5	(3.4%)
	2016年11月	3	(2.0%)

統制変数は性別（男性ダミー）と学部（理系ダミー）を用いる。学部については、学部名称から理系と判断される学部（理学部、農学部）をダミーとするが、学部によってアンケートの回答率に偏りがあり、理系ダミーが多いことに注意が必要である。

独立変数として、準備期間、活動期間、面接社数、内定時期を用い、リストワイズ法を用いたため、サンプル数は149となった。独立変数の記述統計を表3に示す。

準備期間は1ヶ月未満から18ヶ月以上19ヶ月未満まで幅広く分布しているが、1ヶ月未満が最頻値となっている。就職情報サイトの登録や学内セミナー、OB訪問等の期間をほとんど持たずに実質的な活動に入る学生が多いことがわかる。累積でみると7ヶ月未満の準備期間の者が全体の8割を占める。準備期間と活動期間の相関は-0.1となり、相関係数の絶対値は小さいが、負の関係が示唆される点についてはさらなる調査と分析が必要である。活動量の指数としてエントリー数、エントリーシート提出社数、面接社数の3変数を候補としたが、これらの3変数にはいずれも高い相関があるため、最も欠損値の少なかった面接社数を採用した。面接社数は5社までの者が半数を超えた。内定時期については2015年1月を「1」とし、その後、1ヶ月単位で連続した整数に変換して変数を作成した。内定時期は2016年5月から7月の間が多く、全体の7割を超える。

分析にはR3.5.1（R Core Team 2017）およびpsych（Revelle 2017）、fmsb（Nakazawa 2017）、lawstat（J. L. Gastwirth et al. 2017）の各パッケージを用いた。結果はtexregパッケージ（Leifeld 2013）で表にまとめた。分析結果を表4に示す。

分析の結果から男女ともに活動期間の長さではなく、面接社数が増えると活動期間を長く感じることに明らかになった。また、女子については、内定の時期が遅くなると活動期間を長く感じる傾向があることも明らかになった。女子は活動量と内定時期が活動期間の感じ方に効果を持つため、男子より長く感じるという結果になったと考えられる。

表4 活動期間への感じ方の重回帰モデル（N=149）

	全体モデル	男子モデル	女子モデル
切片	-0.22 (0.86)	0.20 (1.13)	-3.37* (1.58)
男性ダミー	-0.10 (0.18)		
理系ダミー	-0.24 (0.22)	-0.06 (0.41)	-0.28 (0.24)
準備期間	0.03 (0.02)	0.04 (0.03)	0.02 (0.03)
活動期間	0.04 (0.05)	0.08 (0.06)	-0.07 (0.07)
面接社数	0.08*** (0.01)	0.10*** (0.02)	0.07*** (0.02)
内定時期	0.16** (0.05)	0.10 (0.06)	0.36*** (0.09)
調整済み R <sup>2</sup>	0.25	0.19	0.33
サンプル数	149	74	75

\*\*\*0.1% で有意    \*\* 1% で有意



## 4 まとめと議論

本研究では、就職活動を経験した学生の就職活動の量や時期、期間とそれに対する感じ方について検討した。その結果、調査対象者の75%以上が4ヶ月未満の活動期間で就職活動を終了していること、活動期間が4ヶ月以上になると「やや長い」「長い」と感じる者が増えること、同じ活動期間であっても女子は男子より活動期間を長く感じる傾向があること、活動期間に対する長さの感覚には活動量が影響していること、加えて女子では内定時期も影響していることが明らかになった。

多くの就職活動経験者が4ヶ月以上の活動期間を長く感じ、望ましい活動期間も4ヶ月未満と回答していることから、現行の就職・採用活動日程は学生の感覚からは乖離していることがわかる。しかし、活動量や内定時期も感じ方に効果を持っているため、活動期間を短くしただけでは、感じ方は変わらない可能性もある。大学、経済団体、政府の三者でのルールの見直しが検討されているが、活動量や内定時期も含めて、適切な期間、活動量、時期について慎重に検討する必要がある。

最後に本研究での限界について述べる。1点目はサンプルについてである。今回の分析の対象者は理系学部の学部生が多いが、大卒新卒市場全体での傾向を把握するには文系学生や大学院生を含んだサンプルでの分析が必要である。2点目は、分析データについてである。アンケートでの調査項目が多いため、欠損が増え、リストワイズ法を用いるとサンプルが7割程度に減少してしまった。欠損を減らすために調査方法と内容を改良する、欠損値の推定を行う等の対応を検討したい。3点目は地理的制約の考慮である。都市部に住む大学生に比べて地方の大学生の就職活動の期間が短く、活動量も少ないという結果も報告されており（林ほか 2011）、今回の結果は地方都市の大学生のものであるが、都市部との比較調査も必要である。

### [注]

- 1) 1997年の就職協定廃止後、日本経済団体連合会（以下、経団連）が定めた「採用選考に関する企業の倫理憲章（以下、倫理憲章）」と就職問題懇談会の「大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（以下、申合せ）」を相互尊重することになった。倫理憲章も申合せも就職・採用活動の時期を縛るものではなかったため、採用活動の時期は企業のペースで決まっていた。
- 2) リクルート発行の『就職ジャーナル』に隔年の就職活動・採用活動プロセスの調査結果が公表されている。1997年から2008年にかけて、内定のピークは4月、5月であった（就職ジャーナル1996.11, 1996.12, 1997.6, 1997.11, 1997.12, 1998.2, 1998.12, 1999.2, 2000.1, 2001.1, 2001.2, 2002.4, 2002.11, 2002.2, 2003.2, 2003.3, 2004.2, 2004.3, 2004.11, 2005.2, 2005.3, 2006.2, 2007.2, 2007.5, 2007.11, 2008.2）。
- 3) 2013年3月卒業・修了者の採用活動については、広報活動の開始が卒業・修了学年前年の12月1日、選考活動の開始が4月1日とされ、2015年3月卒業・修了者まで続いた。1度目の変更は2016年3月卒業・修了者で、広報活動の開始が卒業学年前年の3月1日、選考活動の開始が8月1日となったが、就職・採用活動が伸びることや夏季の活動による健康状態への批判が高まり、わずか1年で変更になった。2017年3月卒業・修了者は広報活動の開始が卒業・修了学年前年の3月1日、選考

活動の開始が6月1日となり、この日程は2021年卒業・修了者までは継続されることが決まっている。

## 【文献】

- 福井康貴, 2016, 『歴史のなかの大卒労働市場——就職・採用の経済社会学』 勁草書房.
- 浜銀総合研究所, 2016, 「就職・採用活動開始時期変更に係る学生の就職活動等調査」, 内閣府ホームページ, (2018年12月18日 取得, <https://www5.cao.go.jp/keizai/gakuseichosa/pdf/281130houkokusyo.pdf>).
- 林絵美子・梅崎修・田澤実, 2011, 「大学3年生における希望業種の男女間比較——「大学生のキャリア意識調査」の分析」『法政大学教育研究』 2: 47-58.
- 平野秋一郎, 1991, 「就職協定の歴史と今日の採用活動状況」『季刊労働法』 159: 75-85.
- Joseph L. Gastwirth, Yulia R. Gel, W. L. Wallace Hui, Vyacheslav Lyubchich, Weiwen Miao and Kimihiro Noguchi, 2017, lawstat: Tools for Biostatistics, Public Policy, and Law. R package version 3.2. <https://CRAN.R-project.org/package=lawstat>
- 荻谷剛彦, 1995, 「就職プロセスと就職協定」 荻谷剛彦編, 『大学から職業へ——大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究』 広島大学大学教育研究センター: 25-41.
- 経団連, 2011, 「新卒者の採用選考活動の在り方について」, 経団連ホームページ, (2018年12月18日取得, <https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2011/001.html>).
- 木下賢志, 2013, 「学生の就職・採用活動時期の変更に関する担当者説明会」, 文部科学省ホームページ, (2018年12月18日 取得, [http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_\\_icsFiles/afieldfile/2014/01/09/1343034\\_3\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2014/01/09/1343034_3_1.pdf)).
- 松尾寛子, 2018, 「大学生の就職活動と体育会所属との関係についての研究」『京都大学学生総合支援センター紀要』 47: 25-39.
- Minato Nakazawa, 2017, fmsb: Functions for Medical Statistics Book with some Demographic Data. R package version 0.6.1. <https://CRAN.R-project.org/package=fmsb>
- 村上勝典, 2016, 「時間評価に関する心理学的研究——青年期における男女差の検討」 吉備国際大学大学院2015年度博士論文.
- 内閣府, 2018, 「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」, 内閣府ホームページ, (2018年12月18日取得, <https://www5.cao.go.jp/keizai/gakuseichosa/index.html>).
- 中村高康, 1995, 「就職プロセスにおけるアスピレーション冷却と正当化」 荻谷剛彦編, 『大学から職業へ——大学生の就職活動と格差形成に関する調査研究』 広島大学大学教育研究センター: 42-56.
- 野村正實, 2007, 『日本の雇用慣行: 全体像構築の試み』 ミネルヴァ書房.
- 大黒静治, 1961, 「時間評価研究の概観」『心理学研究』 32 (1): 44-54.
- 奥平寛子, 2016, 「就職活動の後ろ倒しは効果があったのか?」『経済セミナー』 693: 48-52.
- 尾崎盛光, 1967, 『日本就職史』 文藝春秋.
- Philip Leifeld, 2013, texreg: Conversion of Statistical Model Output in R to LaTeX and HTML Tables. Journal of Statistical Software, 55 (8), 1-24. URL <http://www.jstatsoft.org/v55/i08/>.

- R Core Team, 2017, R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL <https://www.R-project.org/>.
- リクルートキャリア, 2017, 「就職白書2017」, リクルートキャリアホームページ, (2018年12月18日取得, [https://data.recruitcareer.co.jp/wpcontent/uploads/2017/11/hakus\\_yo\\_2017all.pdf](https://data.recruitcareer.co.jp/wpcontent/uploads/2017/11/hakus_yo_2017all.pdf)).
- Revelle, W. (2017) psych: Procedures for Personality and Psychological Research, Northwestern University, Evanston, Illinois, USA, <https://CRAN.R-project.org/package=psych> Version = 1.7.8.
- 太郎丸博・吉田崇, 2007, 「若者の求職期間と意識の関係——「やりたいこと」は内定率に影響するか」『理論と方法』122 (2) : 155-168.
- 田山忠行, 2000, 「経験される時間と想起される時間の主観的印象」『北海道大学文学研究科紀要』102 : 91-105.

#### 【謝辞】

本研究は平成28年度日本経済研究センター研究奨励金およびJSPS 科研費17K04133の助成を受けたものです。